

BAV als Lösung für den Mitarbeiter-Mangel?

Betriebliche Altersvorsorge als „gefragtes Benefit“, um Mitarbeiter anzuziehen oder zu binden.

Im April-BAV-Newsletter des Vorjahres hatten wir einen Beitrag mit dem Titel “Arbeitskräftemangel kostet 150 Mrd. Euro bis 2040”. **Zum Nachlesen [hier klicken...](#)**
Das damalige Einstiegs-Zitat von AMS-Chef Johannes Kopf ist aktuell wie damals: „Österreich hat ein Problem durch demografischen Wandel und Alterung. Wenn wir nicht gegensteuern, könnte das langfristig den Wohlstand bedrohen. Tun wir nichts, werden wir zu einem Venedig für die Welt“. Und: "Dann leben hier irgendwann die alten Leute zwar inmitten einer schönen Landschaft und eines reichhaltigen Kulturangebots. Aber die wirkliche Wirtschaft ist dann woanders".

Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich seither nicht verbessert, wohl sogar verschlechtert. Trotz aktuell schwächelnder Wirtschaft weist das Arbeitsmarktservice AMS **Anfang Mai rund 93.000 offene Stellen** aus, um 13.000 mehr als vor der Pandemie.

Dazu kommt, dass die Zahl der arbeitsfähigen Personen – die Babyboomer verabschieden sich in die Pension – stetig schrumpft. Aktuell sind das rund 6 Millionen, bis 2030 sollen es 125.000 weniger sein, wie der STANDARD recherchierte. Und bis 2040 sollen laut einer Studie der Synthesis Forschung sogar **363.000 Arbeitskräfte fehlen**. Das hätte zur Folge, dass das BIP (also das Bruttosozialprodukt) durch Nicht-Annahme von Aufträgen sinken und sich die Kosten des Arbeitskräftemangels auf 150 Mrd. Euro belaufen wird.

Während die **Industriellenvertretung** lautstark die **41-Stunden-Woche als Lösung** fordert, muss sich wohl jedes Unternehmen selbst Maßnahmen überlegen, wie es aus der Masse hervorsteht und besonders interessant für potenzielle Arbeitskräfte wirkt. Der Kampf um jeden einzelnen Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin, ist eröffnet.

Ja, die **Politik versucht** die Rahmenbedingungen zu verbessern. In einigen Bundesländern wird massiv in ganztägige Kindergartenplätze investiert, um Frauen wieder die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung zu bieten. Und in westlichen Bundesländern (mit noch sehr traditionellem Familienbild) gibt es von Firmenseite Initiativen, um freie Kindergartenplätze in Plattformen anzuzeigen oder sogar selbst zu schaffen.

Fragt man die Arbeitskräfte, was Sie schätzen würden, dann werden laut einer Marketagent-Umfrage Prämien, Fahrtkostenzuschüsse und Steuerbefreiungen für Überstunden am häufigsten genannt. Bei jüngeren Befragten „ziehen“ die Finanzierung des Führerscheins, Betriebsfeiern, freie Zeiteinteilung. Bei älteren Befragten ist die Betriebliche Vorsorge (BAV) bereits ein Thema, bei Jüngeren eher nicht.

Warum wird die BAV nicht stärker von Unternehmen genutzt, um sich interessant für neue Mitarbeiter zu machen bzw. bestehende Fachkräfte weiter an sich zu binden?

Bei der Präsentation einer **Umfrage von Karriere.at und Marketagent** sagte der CEO von karriere.at Georg Konjovic: „Benefits und Zusatzleistungen können bei der Arbeitgeberwahl **das Zünglein an der Waage sein.**“

Bevor wir Sie an das **Cafeteria-Konzept** der Zurich erinnern, noch Erklärungen, warum einerseits **KMUs, aber besonders Frauen aktiv auf die BAV angesprochen werden sollten**. Dazu Marga Derstroff (Head of Life bei der Zürich)



„Im Gegensatz zu früher, wo die BAV nur für größere Betriebe attraktiv war, hat sich das in den letzten Jahren stark geändert. Das Bewusstsein für die Altersvorsorge wächst – sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmer:innen“.

Da die österreichische Unternehmer-Landschaft zum überwiegenden Teil aus **kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) besteht**, ergibt sich hier eine zahlenmäßig sehr große Zielgruppe für die BAV. Dazu kommt, dass diese KMUs besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Sollten hier Lücken entstehen, dann kann es viel rascher als in größeren Unternehmen dazu kommen, dass Aufträge nicht angenommen werden können.

Aus Sicht der Arbeitnehmer:innen und auch der Selbständigen steigt die Notwendigkeit der Altersvorsorge, auch mit Hilfe der BAV, stark an, weil die Finanznöte des staatlichen Pensionssystems künftig dazu führen werden, dass wir länger arbeiten müssen (sehr unwahrscheinlich, wie wir im obigen Pensionsbeitrag – siehe Punkt 1 dieses Newsletters - ausführen) oder geringere Pensionszahlungen als frühere Generationen erhalten werden.

Marga Derstroff zur **Zielgruppe Frauen im Speziellen**:

„Ich stelle immer wieder fest, dass wir Frauen noch immer diejenigen sind, die die Kinder versorgen und dabei auf Karriere- und Gehaltschancen verzichten“.

Die Folge sind **geringe Frauen-Pensionen**, ganz besonders bei Unternehmerinnen:

Das hatte wir schon im Vorjahr in einem Beitrag mit dem Titel „Frau, selbständig, arm“ zum Thema gemacht. Hier **zum Nachlesen [klicken ...](#)**

Die **Fakten zum Erinnern**: 2022 betrug die durchschnittliche Erst-Pension von selbständigen Frauen nur **918 Euro brutto**. Die Mindestpension lag zwar bei 1.030 Euro, aber die dafür nötige Ausgleichszulage bekommen die Frauen zumeist nicht, wegen zusätzlicher Einkommen ihrer Ehepartner. Die Erstpension bei Männern betrug übrigens 2.117 Euro brutto.

Der sogenannte **„Gender Pension Gap“** – also der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Pensionshöhe - beträgt bei **Selbständigen 57 % und ist damit sogar noch höher als bei Angestellten bzw. in der Gesamtbevölkerung**.

Dazu Marga Derstroff: „Hier bietet die Betriebliche Altersvorsorge gute Möglichkeiten: Jede Selbständige sollte den Grundfreibetrag geltend machen und für die Altersvorsorge nutzen!“

Und ganz grundsätzlich gelte laut Marga Derstroff:

„Die Betriebliche Altersvorsorge wird sich immer mehr in Richtung „Grundlage zur Altersvorsorge“ entwickeln. Sie wird im Rahmen des Drei-Säulen-Modells weiter an Bedeutung gewinnen“.

Mitarbeiterbindung und Gewinnung von „Talenten“ mittels Cafeteria-Modell

Neben dem eingangs erwähnten Schrumpfen des Arbeitskräfteangebots wird der Fachkräfte-Mangel auch noch durch die Digitalisierung verschärft. Neue Berufe entstehen und viele früher etablierte Jobs werden verschwinden. Also gilt es, mittels Anreizsystemen bestehende Mitarbeitende zu binden und zu motivieren. Und sich im **„War for Talents“** (dem Kampf um künftige Fachkräfte) einen Vorteil zu verschaffen.

Der **grundlegende Gedanke hinter dem Cafeteria-Modell** ist eine flexiblere Gestaltung der herkömmlichen Vergütungsmethoden für jeden Mitarbeitenden. Vorteile bieten sich sowohl für Jung und Alt, Singles und Familienmenschen, als auch für den Arbeitgeber an. Denn am modernen globalen Arbeitsmarkt reicht eine überdurchschnittliche Lohnerhöhung schon lange nicht mehr aus, um seine Mitarbeitenden zu motivieren und zu binden. Neben dem Basislohn soll sich jeder Mitarbeitende aus einem Pool von Zusatzleistungen die für sich optimalen Prämien und Leistungen auswählen. **Wie in der Cafeteria kann der Mitarbeitende aus einer gewissen Anzahl an Angeboten frei wählen**, jedoch ist das Budget begrenzt. Wie viel und in welchem Verhältnis von den einzelnen Prämien zueinander gewählt werden kann, wird individuell vom Unternehmen fürs gesamte Unternehmen oder für den einzelnen Mitarbeitenden festgelegt.

Mehr Details zum Cafeteria-Modell haben wir im Beitrag hier [für Sie zusammengefasst...](#)

Aufgrund all der oben ausgeführten Argumente sieht Marga Derstroff **hervorragende Zukunftsperspektiven für Berater:innen und Vermittler:innen, die sich auf BAV spezialisieren**: „Die Nachfrage nach betrieblichen Vorsorgelösungen steigt stetig. Gleichzeitig ist das Produkt komplex. Damit einher geht ein hoher Beratungsbedarf für Arbeitgeber, denn es gibt viele steuerliche und rechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Über die Kompetenz beim Thema BAV können sich Vermittler eine fundierte Grundlage für interessante Folgegeschäfte schaffen.“

Quellen: Der Standard, Versicherungsjournal, BAV-Newsletter der Zurich
Foto Marga Derstroff von Zurich beigestellt